

## **ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL**

**Procedimento concursal comum para a celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de assistente operacional (cantoneiro de limpeza), da carreira geral de assistente operacional – Serviço de Higiene Urbana**

Ao nono dia do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Djamila Costa, na qualidade de Presidente; Pedro Nunes e Daniel Rodrigues, ambos na qualidade de vogais.

Após deliberação do Órgão Executivo de proceder à abertura de procedimento concursal comum em título, a presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto I:** Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

**Ponto II:** Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

**Ponto III:** Estabelecer os critérios de ordenação preferencial.

### **PONTO I: PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza) segue a caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista na orgânica da Junta de Freguesia de Alvalade. Compete ao Serviço de Higiene Urbana: Executar as atividades de limpeza pública urbana; Executar a limpeza de sarjetas e sumidouros; Promover o controlo de infestantes na via pública; Proceder ao esvaziamento de papeleiras; Manter em perfeitas condições de funcionamento e limpeza as instalações, ferramentas e veículos; Verificar e informar anomalias referentes a ferramentas e máquinas.

Assim, considerando a caracterização do Serviço, deve ser aferido o seguinte perfil de competências para os candidatos aos postos de trabalho no Serviço:

- A. **Orientação para o Serviço Público:** Se se traduz nos seguintes comportamentos:
- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
  - Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
  - Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.
- B. **Orientação para a Participação:** Que se traduz nos seguintes comportamentos:
- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
  - Reconhece a contribuição dos outros.
  - Apresenta contributos para os objetivos comuns.
- C. **Orientação para os Resultados:** que se traduz nos seguintes comportamentos:
- Procura o feedback dos cidadãos e dos colegas no âmbito das suas atividades.
  - Responde com disponibilidade aos cidadãos e aos colegas no âmbito das suas atividades.
  - Tem em consideração as preocupações, sugestões e questões dos cidadãos e dos colegas na execução das suas atividades e transmite-as superiormente.
- D. **Orientação para a colaboração:** Que se traduz nos seguintes comportamentos:
- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
  - Reconhece a contribuição dos outros.
  - Apresenta contributos para os objetivos comuns.
- E. **Orientação para a Segurança:** Que se traduz nos seguintes comportamentos:

Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.

Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.

Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

## **PONTO II: MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA DE CLASSIFICAÇÕES E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL.**

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de dezembro (doravante apenas Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico.
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimento, Avaliação Psicológica, Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico.

Os métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

**1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC):** A prova de conhecimentos é de natureza **prática/simulação**, de realização individual, com a duração total de 15 minutos. Não será permitida a consulta de qualquer bibliografia. A prova consistirá na limpeza de parte de uma rua, despejo de papeleira e na limpeza de um sumidouro,

realizando todos os procedimentos e técnicas, identificando os instrumentos de trabalho e equipamento de higiene, segurança e sinalização.

Será avaliado de acordo com os seguintes parâmetros:

- A)** Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, valorado até ao máximo de 6 valores.
- B)** Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorado até ao máximo de 7 valores.
- C)** Regras de segurança no trabalho, escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos, bem como apreciação da utilização dos materiais e utensílios, valorado até ao máximo de 7 valores.

A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas.

$$PC = A + B + C$$

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a ficha de avaliação (Anexo I).

**2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP):** Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP poderá comportar uma ou mais fases. A AP é avaliada através das menções classificativas de **Apto e Não apto**.

**3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

**3.1** Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.

**3.2** Habilitações académicas (HA): consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do procedimento concursal	16
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

**3.3** Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas. Serão consideradas as ações de formação concluídas desde 01/01/2017 e para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata.	10
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 35 horas.	14
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 35 a 50 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 50 horas.	20

**3.4** Experiência profissional (EP): considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem experiência profissional	8
Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	10
Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	16
Com mais de 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

**3.5** Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

4,000 a 5,000 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;

2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

$$AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD.$$

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo II).

**4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC):** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha da Entrevista de Avaliação de Competências (Anexo III).

**5. EXAME MÉDICO (EM):** que visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função. O Exame Médico é avaliado através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**.

#### **6. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)**

**6.1.** Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, não lhes sendo aplicado o método de seleção ou fase seguinte.

**6.2.** A Ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa numa escala de 0 a 20, resultando da média aritmética ponderada até às centésimas dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

**CF: 0,50 PC + 0,50EAC**

**CF: 0,50 AC + 0,50 EAC**

### **PONTO III: CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL**

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração final na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Candidatos detentores de habilitação legal para a condução de viaturas de categoria c);
- 2.º Candidatos detentores de habilitação legal para a condução de viaturas de categoria b);
- 3.º Candidatos com a menor idade;
- 4.º Candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

Anexos:

I - Grelha a Prova de Conhecimentos;

II- Grelha de Avaliação Curricular

III - Ficha de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

### **O Júri**

**ANEXO I da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL**

Procedimento concursal comum para a celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de assistente operacional (cantoneiro de limpeza), da carreira geral de assistente operacional.

**Ficha de Avaliação da Prova de Conhecimentos**

<b>Código do Candidato</b>	
<b>Nome do Candidato</b>	

<b>Parâmetros de avaliação e critérios</b>	<b>Pontuação (justificação/observações)</b>
<p><b>Atitude perante a tarefa:</b> Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade. 0 a 7 Valores</p> <p>Baixo: Demonstra pouco interesse, empenho ou sentido de responsabilidade.</p> <p>Médio: Demonstra um nível razoável de interesse, empenho ou sentido de responsabilidade.</p> <p>Alto: A pessoa apresenta um alto nível de interesse, empenho e sentido de responsabilidade.</p>	
<p><b>Aptidão e qualidade na execução da tarefa:</b> Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa. 0 a 7 Valores</p> <p>Baixo: Apresenta dificuldades significativas na execução da tarefa. Demonstra um conhecimento técnico limitado, cometendo erros frequentes.</p> <p>Médio: Demonstra um nível razoável de conhecimento técnico e é capaz de executar a tarefa corretamente.</p> <p>Alto: Demonstra um excelente domínio técnico e é capaz de executar a tarefa com precisão e eficiência.</p>	
<p><b>Regras de segurança no trabalho, escolha dos materiais, ferramentas e utensílios:</b> avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos, bem como apreciação da utilização dos materiais e utensílios. 0 a 7 Valores</p> <p>Baixo: Demonstra um conhecimento insuficiente das normas e procedimentos de segurança.</p> <p>Médio: Demonstra possuir um conhecimento razoável das normas e procedimentos de segurança. Segue a maioria das orientações de segurança.</p> <p>Alto Demonstra um excelente conhecimento das normas e procedimentos de segurança, aplicando-os de forma consistente.</p>	

<b>Classificação final</b>	
----------------------------	--

O Júri



**ALVALADE**

Junta de Freguesia



Grelha de Avaliação Curricular

Código do Candidato	Nome do Candidato	Habilitações académicas (HA) (0,20)		Formação profissional (FP) (0,20)			Experiência Profissional (FP) (0,50)		Avaliação de Desempenho (AD) (0,10)		Classificação final
		Nível	Pontuação	Descrição	Horas	Pontuação	Descrição	Pontuação	Descrição	Pontuação	

O Júri

**ANEXO III da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL**

**Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 9 (nove) postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional/ Assistente Operacional – Higiene Urbana**

Ficha Individual de Entrevista de avaliação de competências

Nome do candidato:					
Data:	Escala	Classificação atribuída			Fundamentação
		Presidente:	Vogal:	Vogal:	
<b>Orientação para o Serviço Público</b>					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
<b>Orientação para a Participação</b>					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
<b>Orientação para os Resultados</b>					
Nível insuficiente	4 valores				



# ALVALADE

Junta de Freguesia

Nível reduzido	8 valores			
Nível suficiente	12 valores			
Nível bom	16 valores			
Nível elevado	20 valores			
<b>Orientação para a colaboração</b>				
Nível insuficiente	4 valores			
Nível reduzido	8 valores			
Nível suficiente	12 valores			
Nível bom	16 valores			
Nível elevado	20 valores			
<b>Orientação para a Segurança</b>				
Nível insuficiente	4 valores			
Nível reduzido	8 valores			
Nível suficiente	12 valores			
Nível bom	16 valores			
Nível elevado	20 valores			

<b>Classificação Final de cada parâmetro</b>	
<b>Competência</b>	<b>Classificação Final</b>
Orientação para o Serviço Público	#DIV/0!
Orientação para a Participação	#DIV/0!
Orientação para os Resultados	#DIV/0!
Orientação para a colaboração	#DIV/0!
Orientação para a Segurança	#DIV/0!
<b>Total</b>	#DIV/0!



**ALVALADE**

Junta de Freguesia

<b>Classificação Final</b>	
----------------------------	--

**O Júri**

---

---

---